

12 労働組合ができれば

1 労働組合の結成と加入

【労働組合の結成と使用者の対応】

厚生労働省「令和7年労働組合基礎調査の概況」によれば、令和7年6月30日現在における労働組合数は22,244組合、労働組合員数は992万7千人、推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は16.0%となっています。

労働組合とは、労働者が主体となって結成し、使用者との団体交渉と労働協約の締結を通じて、労働条件の維持改善を図ることを主たる目的とする団体です（労組法2条）。団体交渉や労使協議、あるいは各種の労使協定の締結に当たって、労使が意思疎通を行い、合意に基づく運用ができることが望ましいですし、話し合いの場ができることは使用者にとっても労働組合にとってもメリットが大きいのです。

労組法においては、労働組合は、①労働者が主体となって（主体性の要件）結成され（団体性）、②自主的に結成されたこと（自主性の要件）、③民主的に運営されていること（民主性の要件）が備わっていることが求められています。特に②の自主性の要件が問題となることが多く、使用者から労働組合の運営資金の援助を受けたり（経費援助の禁止）、労働条件の決定や人事に決定権を持つ上級幹部（利益代表者）の加入を許したりする場合には、自主性を欠くと判断されます。

【労働組合の結成は自由】

労働者が労働組合を結成するかしないかは労働者の自由です。労働組合の結成に特別な手続は必要なく、役所に届け出る必要もありませんし（自由設立主義）、使用者の許可や承認は必要ありません。

労働者側としては使用者に対して何らかの要求があって労働組合の結成に至ることが多いことから、結成時に使用者に結成通知とともに団体交渉の申込みを行うことがあります。

こうして結成された労働組合には、団結権、団体交渉権、団体行動権（争議権）が保障されています。

【労働組合への加入も自由】

労働組合に加入することは労働者の自由です。

労働組合には、その会社の従業員のみで組織される、いわゆる企業別組合のほか、企業外に組合本部を持ち、その地域のいろいろな会社の労働者が個人加入する企業外の労働組合もありますが（合同労組やコミュニティ・ユニオンなどと呼ばれます。）、どのような労働組合に加入するかは労働者個人の自由に委ねられています。

また、労働組合がどのような労働者を組織するかは、各組合の組合規約において定めることができます。

【ユニオン・ショップ協定】

民間企業の企業別組合等で、組織率の高いところでは、使用者との間でユニオン・ショップ協定を結んでいることが少なくありません。

ユニオン・ショップ協定とは、その工場事業場の過半数組合と使用者との間で、「組合に加入しない者、脱退した者、除名された者は解雇する」という内容で結ばれた労働協約のことをいいます。組合の規約上、労働組合に加入できるのに、入社後一定期間内に組合に入らず非組合員のままでいたり、ユニオン・ショップ協定を結んでいる組合を脱退したり、除名されたりした場合、使用者はその労働者をユニオン・ショップ協定を理由に解雇できることとなります。このユニオン・ショップ協定がある場合、労働者は事実上、組合への加入を強制されることとなります。

ただし、ユニオン・ショップ協定を結んでいる労働組合がある場合でも、労働者が、別の労働組合に加入しているとか、別の労働組合を結成したとか、組合規約上の組合員資格を有しないといた場合には、使用者はその労働者がユニオン・ショップ協定を結んでいる労働組合に加入していないことを理由に解雇することはできません。

2 労働組合の活動と役割

【団体交渉】

労働組合が、その組合員のために労働条件の維持改善を目指して使用者に団体交渉（団交）の申込みを行った場合、交渉事項が賃金・賞与などの労働条件に関する事項（義務的団交事項）であれば、使用者は労働組合からの団交申込みを正当な理由なく拒否することはできません。使用者がその雇用する労働者が加入する労働組合からの団体交渉を正当な理由なく拒否することは、労組法7条2号で禁止されている団交拒否の不当労働行為になります。

また、新しい設備の導入、工場・営業所の設置・廃止など会社が独自に決定できる経営事項は、それだけでは義務的交渉事項ではありませんが、それによって組合員の雇用や労働条件に影響がある場合には、その限りで使用者は交渉に応じなければなりません。

使用者が何らかの事情で労働組合の要求に応じ難い場合であっても、団体交渉には応じなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を

具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなどし、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしてもその論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるとされています（東京地判平 1.9.22、カール・ツアイス事件、最 2 小判令 4.3.18、山形県・山形県労委（国立大学法人山形大学）事件、同差戻控訴審仙台高判令 5.7.19、差戻上告最 3 小上告不受理判令 6.3.6）。

【労働協約】

労働組合と使用者との交渉が妥結し、その内容を書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印したものを労働協約といいます。

労働協約の効力について、労働協約のうち組合員の労働条件の基準を定めた条項（規範的部分）は、労働契約に優先し、違反した契約の部分が無効にし、さらに労働協約の基準で補充するという強い効力（規範的効力）が認められます（労組法 16 条）。

労働協約の内容は就業規則の規定に優先します（労契法 13 条）。

労働基準監督署は、労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができます（労基法第 92 条）。

また、一定の要件を充たせば、労働協約の効力を、労働協約締結当事者以外にも及ぼすことができます（労組法 17 条、18 条）。労組法 17 条は、「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の 4 分の 3 以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。」とします（一般的拘束力あるいは拡張適用と呼ばれます）。

また、労組法第 18 条では、労働協約の地域的拡張適用（一般的拘束力）について「一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約の適用を受けるべきことの決定をすることができる。」と定めます。この地域的拡張適用は、以前はほとんど例がありませんでしたが、令和に入ってから複数の決定がなされています。

労働協約には、組合員の労働条件の基準を定める規範的部分以外に、団体交渉、争議開始のルール、使用者が認めた場合の就業時間中の組合活動の範囲、労働組合による会社施設の利用関係など、労働組合と使用者との間の約束に関する条項も少なくありません。これを債務的部分といいます。債務的部分は、これに反すれば債務不履行責任が生じます（債務的効力）。

労働協約には有効期間を定めておくのが一般的です。労働協約の有効期間の上限

は3年となります（同法15条）。有効期間中は労働協約で定めた事項の改変を求めて争議行為を行うことはしないという義務（平和義務）が生ずるため、この間は労使の安定が保たれるというメリットがあります。

なお、期間の定めのない労働協約は一方当事者からの90日以上前の書面による予告によって解約することができます。

【労使協議制】

労使協議制は、従業員の代表者と使用者との話し合いや情報交換等であり、争議権を背景とする団体交渉とは異なります。民間企業では、労働組合の有無にかかわらず、労使協議制を採用しているところが少なくありません。

一般には、労使の利害対立を前提とする労働条件等は団体交渉で話し合い、労使で情報共有等の必要がある経営事項等は労使協議制で使い分けるところもあれば、労使協議を前置して、話がまとまらない場合に団体交渉に移行するということもあります。労使協議に応じていれば、団体交渉を拒否できるわけではなく、両者は区別されています。

【組合活動・争議行為】

労働組合はその団結を強固にし、団体交渉を有利に進め、使用者から譲歩を引き出すために、組合員やその他の職場の労働者に対して、自分たちの主張を記したビラを配布したり、リボンやプレートを衣服に付けて主張をアピールしたりする組合活動をすることがあります。正当な組合活動は、労組法によって保護されています。

労働組合の要求が通らない場合には、ストライキ等の争議行為をして自分たちの主張を貫徹しようとすることも労働者の権利として保障されていますが（憲法28条）、ストライキをすれば、ストライキ参加者にその間の賃金は入りませんし（ノーワーク・ノーペイの原則）、将来の労使関係に大きな影響を残すことも考えられます。労働組合としても、争議行為をすることには慎重にならざるを得ないこともあります。労組法5条2項では、労働組合は、争議行為にあたって、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないことを、民主性の要件の1つとして定めています。

争議行為に参加したこと等を理由として、使用者は労働組合員を不利益に取り扱ってはなりません（労組法7条1号）し、正当な争議行為を理由として、労働組合や組合員に損害賠償を請求することはできません（同法8条）。

3 使用者がしてはならないこと

(1) 不当労働行為の種類

労働者の団結権、団体交渉権を侵害する使用者の行為を不当労働行為といい、団結権の保障、労使対等性の実現のために、労組法7条は使用者・管理者の行ってはならない行為を類型化の上で明示して、組合員、労働組合の保護を図っています。

① 正当な組合活動を理由とする不利益取扱いの禁止（労組法7条1号前段）

労働者がある労働組合の「組合員」であること、組合に「加入」しようとしたこと、組合を「結成」しようとしたこと、又は「労働組合の正当な行為（正当な組合活動）」をしたことを理由として、「解雇その他の不利益な取扱い」をすることは禁止されています。

② 組合脱退や組合不加入を雇用条件とすること（黄犬契約）の禁止（同法7条1号後段）

使用者が、労働者の採用に際して、労働者が労働組合に加入しないこと、労働組合を結成しないこと、又は労働組合から脱退することを雇用条件とすることは、禁止されています。このような契約のことを「黄犬契約」と呼んでいます。

③ 正当な理由のない団体交渉の拒否の禁止（同法7条2号）

使用者はその雇用する労働者の加入する労働組合から団体交渉の申し入れがあった場合には、これを拒むことはできません。使用者は、賃金、労働時間などの労働条件はもちろんのこと、組合と使用者との間の取り決めに関すること等についても団交事項となります。雇用している（していた）労働者が加入する企業外の合同労組やコミュニティ・ユニオンにも団体交渉権の保障がありますので、企業外部の組織であることや、加入した組合員が既に退職していること等を理由に団体交渉を拒否することはできません。

使用者には、誠意をもって、労働組合側を説得できるよう、根拠や資料を示して誠実に交渉する義務があります（誠実団交義務）。さらに、複数組合が併存している場合には、各組合が独自の団体交渉権を有していますから、これらに対して中立な態度を保つ必要があります（中立義務）。

④ 支配介入・経費援助の禁止（同法7条3号）

労組法7条3号は、組合に対する使用者の支配及び介入の禁止を定めています。組合運営に対する使用者の干渉を排除し組合の自主性を確保するための規定です。

また、自主性の確保の観点から、使用者による労働組合の運営のための金銭その他の経理上の援助（経費援助）も禁止されています（例外として、①勤務時間中の協議・

団交について賃金控除をしないこと、②組合員の不幸や災厄に対する見舞金の支給など福利厚生上の援助をすること、③最小限の広さの事務所の供与は経費援助に該当しないとされています。)。実際には、これ以外にもチェック・オフや組合専従の容認など、労使合意に基づき使用者から援助を受けることは少なくなく、これらも実質的に組合の自主性が損なわれる恐れがなければ適法と解されています。

⑤労働委員会への救済申立等を理由とする不利益取扱いの禁止（同法7条4号）

都道府県労働委員会に対して不当労働行為救済の「申立て」をしたこと、中央労働委員会に「再審査申立て」をしたこと、不当労働行為救済手続及び労働争議調整手続において「証拠を提示」したり「発言」したりしたことを理由に、解雇その他の不利益取扱いをすることも禁止されます（同法7条4号）。

（2）不当労働行為の救済

不当労働行為があったときは、労働組合は労働委員会に救済（行政救済）の申立てをすることができます（労組法27条以下）。労働組合が救済申立をする場合には、労働委員会において、労組法2条と5条2項の要件を満たすことを立証しなければなりません（同法5条）。これは労働組合の資格審査と呼ばれています。

労働委員会は、使用者の行為が不当労働行為に当たると判断すれば救済命令を発し、当たらないと判断すれば棄却命令を出します。この命令に不服な労働組合・使用者は、さらに中央労働委員会に再審査申立てをすることができます。また、都道府県労働委員会の命令及び中央労働委員会の再審査命令に不服な当事者は、行政事件訴訟法に基づいて、命令の取消訴訟（行政訴訟）を提起することもできます。

他方、不当労働行為については、労働委員会に救済申立を行わずに、直接、裁判所に対して訴えを提起すること（司法救済）も認められています。